Dossier à conserver

PST retraite : Mode d'emploi Article 83, PERCO et CET.

Les régimes de retraites pour les salariés de Schneider :

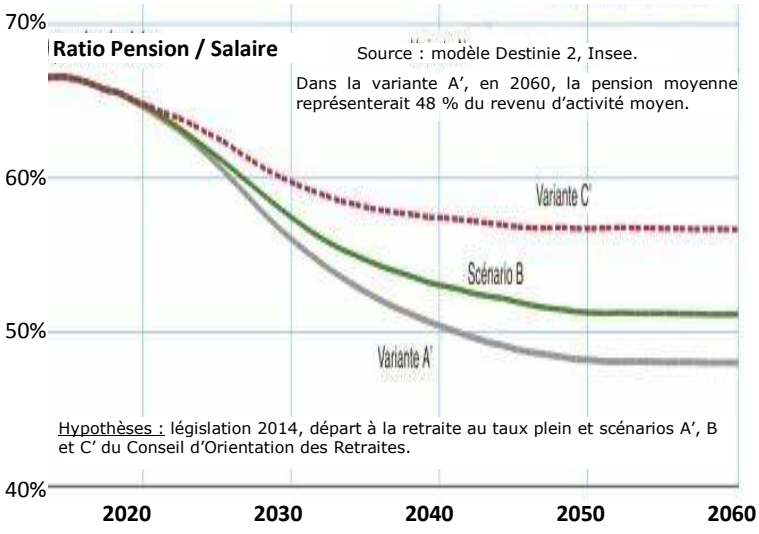
Ils sont constitués par :

1. La retraite de base (CARSAT : retraite ''sécu''),
2. Les retraites complémentaires (ARRCO, AGIRC),
3. Des retraites sur-complémentaires (individuelles ou collectives => Article 83, Article 39, PERCO,…).

Les retraites de base et complémentaires sont des régimes par répartition. La ***CFDT*** y est fermement attachée. Mais face aux réalités économiques et sociales, depuis plusieurs années la tendance est une baisse régulière des prestations des régimes par répartition. C'est pour cela que la ***CFDT*** a œuvré pour la mise en place de ces nouveaux outils, car de nombreuses personnes se retrouvent dans le besoin ou en situation de plus en plus précaires en arrivant à la retraite.

Les retraites sur-complémentaires sont des régimes par capitalisation => placements sur les marchés financiers.
Le calcul fait par la ***CFDT*** (et vérifié avec les exemples de salariés partis ces derniers mois) montre que votre pension de retraite nette sera environ égale à 50% de votre dernier salaire brut pour la partie retraite de base et complémentaire.

Taux de remplacement des retraites (brut) par rapport aux derniers salaires moyens d'activité.



Exemple : pour un salarié (ayant fait une carrière complète, et ayant eu une évolution salariale régulière), avec un salaire de **2800€ brut mensuel, sa pension de retraite à taux plein sera d'environ 1400€** (CSG, CRDS, Casa, Mutuelle (MESE ou autre) déduites).

L'exemple ne tient pas compte de surcotes (pour 3ème enfant ou pour des raisons de handicap). Ces calculs se vérifient pour des salaires allant jusqu'à 5000€ brut.

Pour la Retraite à la carte, d'accord ! Mais pour jouer ma Retraite aux cartes ..... LÀ JE DIS STOP !
Je préfère me tenir à carreau
Tè carreau !...

Lexique sur les termes autour de la retraite :

La retraite à taux plein n'est pas une pension équivalente à votre dernier salaire d'activité. Mais une pension calculée sur vos 25 meilleures années de cotisation, en liquidant votre **retraite à l'âge légal et avec le nombre de trimestres requis**.

La décote est une minoration (-1,25% par trimestre manquant) **de votre pension de retraite de base**, si vous liquidez votre retraite en ayant l'âge légal mais sans avoir les trimestres requis.

Erratum : dans notre précédent dossier PST (01/2014), une erreur s'était glissée dans l'explication sur la décote. **C'est bien à l'Age légal, sans avoir tous les trimestres requis, que la décote s'applique.** Nous avions inversé les 2 conditions

La surcote est une majoration de votre pension de retraite de base. Les conditions :

1. avoir l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour les personnes nées après 1954),
2. avoir le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein,
3. Vous avez la possibilité d'améliorer votre pension en cotisant plus longtemps : +1,25% par trimestre supplémentaire sur votre retraite de base (12 trimestres maximum). Vous améliorerez aussi vos pensions des régimes complémentaires.

Les outils de la PST pour l'ensemble des salariés du groupe Schneider en France :

Même si des outils existaient dans quelques entités juridiques du Groupe Schneider en France, beaucoup de salariés n'avaient rien. SEI et SEF bénéficiaient d'un "article 83" (Expar Médéric), mais qui nécessitait d'être amélioré.

Ce qui est mis en place avec le nouvel Article 83 et le PERCO (voire le CET) permettra aux salariés de mieux préparer leur retraite avec des outils diversifiés et plus performants.

Rappel des négociations concernant la PST dans SEI / SEF:

L'ensemble des accords cadres du volet retraite de la PST, négocié avec les 4 Organisations Syndicales représentatives du groupe Schneider en France (***CFDT***, CFE-CGC, CGT, FO) ont été signés.

En plus des **3 accords du volet retraite (Article 83, PERCO et CET)**, un **C**omité **P**aritaire de **S**uivi (**CPS**) a été mis en place. Il assure la mise en œuvre et le suivi de l'article 83 et du PERCO. Les représentants des syndicats ***CFDT***, CGC, CGT (sauf CPS Perco), FO, et de la Direction siègent au CPS.

Pour permettre la mise en œuvre des outils de la PST, **des accords d'application** doivent être signés dans chaque société du Groupe. Pour SEI-SEF, vous trouverez ci-dessous le détail des OS signataires par accords.

Signataires des Accord groupe PST	CFDT	CGC	CGT	FO
Article 83	Oui	Oui	Oui	Oui
PERCO	Oui	Oui	Non	Oui
Compte Epargne Temps	Oui	Non	Non	Oui

Signataires des Accords d'application SEI / SEF	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO
Article 83	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
PERCO	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
Compte Epargne Temps (CET)	Oui	Oui	Non	Non	Oui

La transformation du CFC a permis la mise en place de ces nouveaux outils !

Sans la transformation du **C**ongé de **F**in de **C**arrière fin 2013, ces nouveaux dispositifs de retraite n'auraient pu être mis en œuvre dans le groupe Schneider.

Tous **les signataires des accords d'application** (y compris la CGT et la CFTC) **cautionnent, de fait, le passage d'un régime de "préretraite" (avec le Congé de Fin de Carrière) à celui d'un régime de retraite sur-complémentaire plus performant et plus complet.** A vous de juger de ces positions contradictoires et purement démagogiques !

La réalité du Congé de Fin de Carrière ces dernières années dans Schneider :

Depuis plusieurs années, Schneider a mis en place différents plans de restructuration, et de GPEC. De moins en moins de salariés utilisent le CFC. Les préretraites et DAM's successifs, ont fait que les salariés sont partis avec ces nouvelles mesures, plus intéressantes que le CFC. La législation oblige les entreprises à négocier des plans triennaux de GPEC. Un nouveau plan devra être mis en place pour 2015-2018. Au vu de ces différents éléments et des réalités de l'entreprise, la ***CFDT*** a accepté la transformation du CFC afin d'améliorer les outils pour la retraite de l'ensemble des salariés du groupe en France.

	2010	2011	2012	2013
Total des Départs de SEI SEF dont :	**529**	**523**	**573**	**341**
Demission	38	52	58	42
licenciements	63	28	37	27
Retraites	24	45	58	136
Départ CFC	**24**	**38**	**53**	
Préretraite totale	3	3	0	0
Décès	12	15	13	15
Fin de Période essais	5	9	3	2
Depart suite GPEC	155	345	356	65
Rupture conventionnelle	9	26	48	54

Les acronymes du tract PST :

AGIRC : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
ARRCO : Association générale des institutions de retraite des cadres
CARSAT : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail.
CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie
CET : Compte Epargne Temps
CFC : Congés de Fin de Carrière
CPS : Commission Paritaire de Suivi
CRDS : Contribution au Redressement de la Dette Sociale
CSG : Contribution Sociale Généralisée
DAM'S : Dispositif d'Activités Missions Séniors
DICI : Document d'Information Clé pour l'Investisseur
FCPE : Fonds Commun de Placement Entreprise
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (37 548 € au 01/01/14)
PEE : Plan d'Epargne Entreprise
PEG : Plan d'Epargne Groupe
PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collective
PST : Protection Sociale Territoire
UC : Unité de Compte (désigne un support d'investissement : fonds d'actions, fonds obligataire, etc.)
VIF : Versements Individuels Facultatifs

Article 83 :

Le contrat collectif de retraite sur-complémentaire pour TOUS .

Rappel :

Nous avons négocié un contrat collectif de retraite sur-complémentaire à cotisations définies. **C'est un régime collectif et obligatoire par capitalisation** qui concerne l'ensemble du personnel. Des **V**ersements **I**ndividuels **F**acultatifs (VIF) sont possibles, (sans limite par rapport à votre rémunération annuelle). Mis en place au 1er juillet 2014, il offre un cadre social et fiscal avantageux.
Pour la *CFDT*, ceci a été une bonne démarche, qui permettra un complément de retraite aux pensions du régime **de base** et des complémentaires (AGIRC, ARCCO), qui ne cessent de diminuer avec le temps !

Les évolutions de l'Article 83 :

Dans le cadre de la négociation de la PST, le nouvel article 83 évolue de la manière suivante :

	Ancien Article 83 (Expar Mederic)		Nouvel "Article 83"		Variation des Cotisations	
Cotisations	**Salarié**	**Employeur**	**Salarié**	**Employeur**	**Salarié**	**Employeur**
Tranche A	**0,469%**	**0,781%**	**0,5%**	**1,67%**	**0,031%**	**0,889%**
Tranche B	**0%**	**0%**	**0,5%**	**1,67%**	**0,50%%**	**1,67%**
TOTAL	**1,25% sur tranche A seule**		**2,17% sur les 2tranches**			

Tranche A : salaire inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale => 3 129€ en 2014.

Tranche B : salaire compris entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois le plafond => Entre 3129 € & 12 496 € en 2014.

L'assureur retenu pour gérer ce nouvel article 83 est : BNP Paribas.

Vous disposerez de plusieurs supports de placement :

- Des supports en €uros : ces supports sont sécurisés avec ''effet cliquet''. Ils sont composés en majorité d'obligations, mais aussi de fonds monétaires.

Le capital acquis est garanti chaque année.

- Des supports en ''Unités de Comptes'' (UC) : ils sont composés en majorité d'actions européennes ou internationales, voire d'obligations internationales. (se reporter au Document d'Information Clé pour l'Investisseur – DICI - pour avoir plus d' informations sur site BNP Paribas).

Sur les supports en UC, le capital n'est pas garanti.

Vous aurez le choix entre plusieurs modes de gestion :

- Soit une gestion sécurisée, vos avoirs sont placés dans le fonds CARDIF Sécurité. C'est le mode de gestion par défaut pour ceux qui ne veulent pas prendre de risques.
- Soit une gestion pilotée en cascade : vos avoirs seront de plus en plus investis vers des supports en €uros, au fur et à mesure que vous vous rapprocherez de la retraite, suivant une grille de désensibilisation.
- Soit une gestion libre : c'est vous qui répartissez vos avoirs sur les différents supports. Vous réalisez les éventuels arbitrages.

Le mode de gestion libre est le plus risqué

La loi donne aux salariés la possibilité de changer de mode de gestion chaque année.

Synthèse des différents supports de l'Article 83.

Fonds	Type de Support	Frais (pour les salariés)		Rendement			Gestion		
		Entrée	Gestion	Brut 2013	Mini annuel (10ans)	Moyen par ans (10 ans)	Sécurisée	Pilotée en cascade	Libre
Cardif Sécurité	€uro	0,65% *	0,3%	3,76%	3,76%	4,39%	X	X	X
Cardif Progression	€uro	0,65% *	0,3%	4,82%	0,51%	4,41%			X
Renaissance Europe	UC	0,65% *	0,12%	14,8%	-29,1%	8,41%		X	X
M&G Global Dividend	UC	0,65% *	0,12%	20,4%	0,3% (5 ans)	18,45% (5 ans)		X	X
PIMCO	UC	0,65% *	0,12%	1,6%	-6,6%	5,09% (7ans)		X	X
Parvest Equity best selection Europe	UC	0,65% *	0,12%	18,4%	-39,8%	6,04% (9ans)		X	X

*0,65% répartis pour 0,25% en frais d'entrée et 0,4% pour le suivi du contrat par le CPS (on était à 2% de frais de gestion avec Expar Médéric).

Les performances du passé ne préjugent pas des performances futures.

Comment gérer votre épargne retraite ?

- C'est l'entreprise qui transfère vos cotisations obligatoires chez BNP Paribas.
- Concernant les **V**ersements **I**ndividuels **F**acultatifs (**VIF**), vous pourrez effectuer d'ici la fin de l'année un versement libre par chèque.
- Vous aurez la possibilité dès 2015 d'effectuer des versements programmés (=> versements mensuels mis en place par la BNP).
- Pour les versements obligatoires, ainsi que pour les VIF, vous devrez préciser à BNP les modes de gestion que vous souhaitez : sécurisé, piloté, libre. Sans indication, les cotisations obligatoires seront placées dans le fonds CARDIFF sécurité. Si vous choisissez la gestion libre, vous devrez aussi préciser la répartition de vos avoirs. Des arbitrages seront possibles.

Schneider et BNP sont en train de vous préciser par courrier les dates et modalités de placement.

Charges sociales et Fiscales (pour 2014) :

En phase d'épargne :

- Les cotisations obligatoires sont nettes.
- Il est possible d'y ajouter des VIF. Suivant votre situation. Les VIF effectués pour l'Article 83, sont **déductibles de votre revenu imposable**, dans la limite du plafond épargne retraite communiqué sur votre avis d'imposition. Il est égal à 10% des revenus professionnels nets de l'année précédente, avec un minimum de 1 PASS et un maximum de 8 PASS, duquel on déduit notamment les cotisations obligatoires Article 83, PERP, PREFON, l'abondement PERCO. Il tient compte du plafond de versement non utilisé les trois dernières années. Il est également possible d'y ajouter celui du conjoint, s'il ne l'a pas encore utilisé.
- **Ces VIF vous permettront une éventuelle baisse d'impôts suivant le barème progressif.**

Pour plus de précisions, regardez :

- votre déclaration d'impôts cases 6RS à 6QU,
- votre avis d'imposition concernant les plafonds d'épargne retraite,
- le document 2041GX.

En phase de rente :

- Liquidation de votre article 83 : versement en rente (si elle est supérieure à 480€ annuel), sinon versement d'un capital. Vous aurez différentes options de rente viagère (simple, avec réversion, avec garantie dépendance, …) à choisir lors de votre départ à la retraite.
- La rente sera soumise à l'impôt sur le revenu sur 90% de celle-ci et aux cotisations sociales de 8,4% (CSG, CRDS, cotisations maladie, et Casa).

Vous voulez en savoir plus ?

Quelles sont les modalités précises de ce dispositif ?
Quelles sont les garanties ?
Des montants sont ils à respecter ?
Qui peut en bénéficier ?
Mes congés et/ ou RTT sont ils éligibles ?
Des frais sont ils prélevés ?
Des économies d'impôts, à quelle hauteur ?
Y a-t-il un risque ?
Une retraite améliorée… dans quelle proportion ?

Contactez vos élus *CFDT* !

PERCO :

Le Plan d'Epargne Retraite COllectif, une avancée importante.

Rappel :

Le PERCO est un dispositif collectif facultatif d'épargne dans l'entreprise, dédié à la préparation de votre retraite. Il permet aux bénéficiaires de disposer d'une solution nouvelle et supplémentaire, pour se constituer une épargne retraite dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.
Il faut avoir au moins 3 mois d'ancienneté à la date du premier versement dans le PERCO.

Le PERCO peut être alimenté :

Une fois par an (au plus tard en Novembre).

1. Par un **versement volontaire** (minimum 100€), de sommes que vous détenez. (déblocage des sommes disponibles dans le PEE en transitant par votre compte bancaire).
2. Par le transfert de **jours du Compte Epargne Temps** (CET), maxi de 10 jours par an. Les jours du CET seront valorisés et monétisés au jour du transfert (1/22ème du salaire mensuel).
3. Par **l'abondement de l'employeur** à hauteur de 800 €/an maximum (voir modalités ci-dessous).
4. Par le versement de la moitié des sommes issues de la **participation** (si vous n'avez pas expressément choisi son affectation dans les différents outils : un des fonds du PEE, ou le PERCO, …).
5. Par le **transfert direct du PEE→PERCO.** Le prélèvement des cotisations sociales (CGS, CRDS,) sur les plus values réalisées dans le PEE, se fera en sortie du PERCO).

Dans les cas 4 et 5, les sommes placées ne bénéficient pas de l'abondement.

Schneider et BNP sont en train de vous préciser par courrier les dates et modalités de placement.

Modalités d'abondement du PERCO :

L'abondement est uniquement sur les versements volontaires et les transferts des droits venant du CET.

1°)	150% sur les 200 premiers €uros placés	=>	(300 €uros d'abondement pour 200 €uros versés)
2°)	100% sur les 200 €uros suivants placés	=>	(200 €uros d'abondement pour 200 €uros versés)
3°)	33% sur les 909 €uros suivants placés	=>	(300 €uros d'abondement pour 909 €uros versés)

Pour 1 309 €uros versés annuellement dans le PERCO, votre abondement sera de 800 €uros.
L'abondement du PERCO vient en complément de celui du PEE (qui lui reste inchangé). Soit au total 1404€ + 800€.

La *CFDT* a obtenu, que les modalités d'abondement puissent permettre aux salariés ayant les revenus les plus faibles d'avoir un abondement supérieur à leur placement sur la première tranche de 200 €uros.

"Moi, quand je touche mes droits, j'ouvre une maison d'éditions et je sors un bouquin sur l'épargne salariale de A à Z"!
"c'est une bonne idée"
CANATELLA

En cas de départ de l'entreprise, vous conserverez le bénéfice de votre PERCO. Vous pourrez toujours faire des versements volontaires (sous réserve de ne pas avoir de PERCO chez un nouvel employeur). Idem pour les personnes partant en retraite, à condition d'avoir versé des sommes dans le PERCO et ne pas les avoir retirées en totalité, à la date de votre départ en retraite. Plus d'abondement possible pour ces deux cas. Les frais de gestion seront, dès lors, supportés par les personnes quittant l'entreprise.

Supports de placements pour le PERCO :

Comme pour le PEE, le teneur de compte du PERCO sera BNP.

4 supports de placements seront disponibles :

- FCPE Actions **: le fonds Schneider Dynamique**
- FCPE Equilibré: **le fonds Schneider Diversifié** (non utilisé dans la gestion pilotée en cascade).
- FCPE Monétaire : **le fonds Schneider Sécurité**
- FCPE Obligations et solidaire : **le fonds Schneider Energie Solidaire.**

Vous aurez le choix entre 2 modes de gestion :

- ''La gestion libre'' : où chaque salarié choisira son support de placement et pourra effectuer des arbitrages. **Ce mode de gestion est le plus risqué.**
- ''La gestion pilotée en cascade'' : permet d'optimiser et sécuriser son épargne en fonction de la date prévisionnelle de départ en retraite (voir grille de désensibilisation ci-contre). Cette date prévisionnelle sert à optimiser ce mode de gestion. Vous pourrez la renseigner. A défaut elle est fixée à l'âge légal d'ouverture du droit à retraite (62 ans actuellement).

Grille de désensibilisation des placements dans le PERCO

Horizon de départ à la retraite	Actions (%)	Obligations (%)	Monétaire (%)	Total
20 ans et plus	100	0	0	100 %
19	95	0	5	100 %
18	90	0	5	100 %
17	85	5	5	100 %
16	80	10	5	100 %
15	75	15	5	100 %
14	70	20	5	100 %
13	65	25	5	100 %
12	60	30	5	100 %
11	55	35	5	100 %
10	50	40	10	100 %
9	45	40	15	100 %
8	40	40	20	100 %
7	35	40	25	100 %
6	30	40	30	100 %
5	25	40	35	100 %
4	20	40	40	100 %
3	15	40	45	100 %
2	10	40	50	100 %
1	5	40	55	100 %

Exemple en gestion piloté en cascade : pour un salarié partant à la retraite dans 13 ans ses placements seront à 65% en actions, 25% en Obligations et 5% en Monétaire. A 3 ans du départ en retraite, ils seront à 15% en Actions, 40% en Obligations et 45% en Monétaire (soit plus sécurisés plus il se rapproche du départ en retraite).

Charges sociales et fiscales :

En phase d'épargne :

- Les sommes placées dans le PERCO deviendront disponibles au départ à la retraite.
- Il est possible de demander un déblocage anticipé en cas d'invalidité ou du décès (du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacs), en cas d'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, en cas de situation de surendettement, et en cas d'acquisition de la résidence principale, et tout autre cas institué ultérieurement par voie légale.
- Pas de charges sociales sur versements volontaires
- CSG/CRDS sur la participation et l'abondement de l'entreprise, au taux de 8% actuellement.

En phase de liquidation des avoirs :

- Possible dès la liquidation des droits à retraite. Mais les salariés peuvent conserver les sommes dans le PERCO au delà de leur départ à la retraite. Possibilité de rente de réversion, rente dépendance…
- L'épargne disponible peut être délivrée sous trois formes :
  1. une rente ;
  2. un capital débloqué en une ou plusieurs fois ;
  3. mixte (en partie rente et en partie capital).
- La forme choisie pour le paiement des avoirs, devra être demandée par le salarié lors de la liquidation de l'épargne. Sans indication la demande ne sera pas prise en compte.
- Prélèvements sociaux (15,5%) sur les plus values réalisées quelle que soit la forme de liquidation.
- Imposé sur le revenu pour 40% de la rente, si la liquidation se fait entre 60 et 69 ans.
- Pas d'impôt sur le revenu si versement en capital.

Plafond des versements annuels (Perco et PEE)

Le montant total des versements volontaires annuels sur le PERCO et dans le PEE ne peuvent dépasser 25% de la rémunération annuelle brute (ou 25% du PASS pour les salariés n'ayant aucune rémunération au titre de l'année de versement). Les sommes issues de l'intéressement entrent dans le calcul de ce plafond.

Ne sont pas pris en compte dans ce plafond :

- Les sommes issues de la participation et affectées à un plan d'épargne
- Le montant des droits acquis dans un CET
- Les droits issus d'un transfert du PEE.

CET :

Le Compte Epargne Temps : une demande forte et ancienne de la CFDT .

Rappel :

Cela fait longtemps que nous constatons que de nombreux jours de congés sont perdus chaque année pour les salariés de Schneider Electric. La mise en place de ce CET (depuis Septembre 2014), permettra de conserver le bénéfice d'une grande partie de ces jours.

Le CET est un dispositif collectif et facultatif qui permet aux salariés d'épargner du temps (congés).Il faut avoir au moins 3 mois d'ancienneté (cumulés dans le groupe Schneider). A l'issue des 2 premières années de fonctionnent du CET, un bilan sera fait avec les signataires de l'accord. **C'est une première étape pour le CET, que nous devrons faire évoluer !**

Lors de la négociation, un équilibre devait être trouvé entre le nombre de jours pouvant être épargnés, et les jours devant être pris tout au long de l'année. La prise d'un minimum de jours de congé est nécessaire, pour que les salariés puissent récupérer de la fatigue accumulée, de la pression et du stress, qui sont de plus en plus présents dans l'entreprise.

Modalités de fonctionnement du CET:

- Il est alimenté par des Congés Payés légaux et conventionnels (CP) excédant 20 jours ouvrés par an. 5 jours de congés payés maximum par an peuvent l'alimenter.
- La campagne annuelle de placement se déroulera au mois de Mai de chaque année au titre des jours acquis et non pris au 31 mai. Le placement effectif interviendra sur le mois de juin.
- 25 jours maximum dans le CET (cumulés tout au long de sa carrière).
- Augmentation de 25 jours supplémentaires dans le CET, pour les salariés âgés de 58 ans et plus.

Utilisation du Compte Epargne Temps :

Financement de congés sans solde ou une réduction du temps de travail d'origine légale ou conventionnelle

- Congé parental d'éducation,
- Congé de solidarité internationale,
- Congé sabbatique,
- Passage à temps partiel,
- Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise,
- Période de formation effectuée en dehors du temps de travail.

Participer au financement de sa retraite

- Par le transfert des jours de congés épargnés sur le CET (10 jours maxi par an), vers le PERCO ou vers l'Article 83.

Pour les 25 jours supplémentaires (au-delà de 58 ans)

- Ils peuvent être utilisés pour **l'anticipation de la cessation d'activité,** ou la **participation au financement de la retraite**.

Anticiper une cessation d'activité

- La prise de ces jours devra précéder directement le départ en retraite ou l'entrée dans un dispositif de cessation d'activité légal ou conventionnel.
- Des modalités supplémentaires sont prévues sur l'étalement de la prise des jours du CET (voir les termes dans l'accord sur le CET disponible auprès de vos élus ***CFDT*** ou sur l'intranet Schneider).

Euh... Tous partis en retraite ?
RÉUNION
Non ! Cessation anticipée d'activité,
Congé sabbatique, Temps partiel,
tout ça grâce au CET !

Valorisation des jours du CET :

- Ils sont valorisés sur la base du salaire perçu par le salarié à la date de l'utilisation des jours (à la prise du congé ou au versement sur le PERCO ou sur l'article 83).
- La monétisation d'un jour, à la date définie, est effectuée sur la base d'1/22ème du salaire mensuel.
- En cas de départ de l'entreprise (retraite, démission, etc.) les jours restants dans le CET sont payés.

Charges sociales et fiscales :

- Lors de la prise des jours épargnés dans le CET, l'indemnité brute versée aux salariés sera soumise au même traitement fiscal et social qu'un salaire.
- En cas de transfert des 10 jours (maximum) du CET vers le PERCO ou l'Article 83, ces jours bénéficient d'une exonération sociale et fiscale.

En cas de décès, que deviennent l'Article 83, le PERCO, et le CET ?

	Avant la retraite les droits epargnés sont dus :	Après la retraite : suivant le mode de rente	
		Sans reversion	Avec pension de reversion *
Article 83	Aux personnes désignées, au conjoint, aux enfants, à défaut aux héritiers.	Rente jusqu'au décès de l'assuré. Extinction de la rente ensuite.	Commence du décès de l'assuré jusqu'au décès du bénéficiaire de la reversion.
Perco	Au conjoint, ou aux enfants, à défaut aux héritiers.	Rente jusqu'au décès de l'assuré. Extinction de la rente ensuite.	Commence du décès de l'assuré jusqu'au décès du bénéficiaire de la reversion.
CET	Au conjoint, ou aux enfants ou à défaut aux héritiers.	* la reversion est une possibilité qui devra être choisie au moment de liquider votre Perco et votre Article 83.	

Dans les prochaines semaines la CFDT et le CPS travailleront sur :

- Les grilles de désensibilisation de l'article 83 et du PERCO qui nous paraissent trop dynamiques pour les salariés à moins de 10 ans du départ en retraite ;
- Le devenir du contrat EXPAR ;
- Le contrat d'engagement qualité BNP pour l'article 83 ;
- L'étude de nouveaux supports de placement plus performants pour le fonds obligataire du PERCO.

Nous avons obtenu que les frais de conseil pour la mise en place de la PST retraite soient payés par la direction.

Vos Contacts CFDT pour la PST retraite :

- Yvon MORY 06 84 08 97 75
- Thierry JACQUET 06 62 67 97 92
- Roland CHAIX 06 20 55 03 76
- Jean Michel GIRARD 06 88 05 20 12

La *CFDT* a œuvré pour la mise en place d'une protection sociale retraite plus performante pour tous les salariés de Schneider sur le territoire. Ce dossier est complexe. N'hésitez pas à contacter vos élus pour toutes questions.